

深圳朗特智能控制股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳朗特智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《深圳朗特智能控制股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，特制定《深圳朗特智能控制股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含非独立董事、独立董事、职工代表董事）和高级管理人员（指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及履职贡献，保障内部公平与外部竞争力。

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 薪酬结构及考核

第四条 董事及高级管理人员薪酬结构：

（一）非独立董事薪酬结构：不在公司担任董事会成员以外的其他职务且不在公司全职工作的董事（以下简称“外部董事”），不在公司领取薪酬。经股东会批准，

公司可向其发放董事职务津贴。在公司担任董事会成员以外的其他职务的董事（以下简称“内部董事”），按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴，内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

若公司实施限制性股票、股票期权等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

（二）独立董事薪酬结构：实行固定津贴制度，股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

（三）高级管理人员薪酬结构：公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

第五条 公司内部董事和高级管理人员实行年薪制，根据公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况由董事会薪酬与考核委员会进行综合考核确定薪酬。

内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模和管理规模及高级管理人员岗位职级、从业经验、工作能力及所承担的责任、风险等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为基础，以绩效评价为重要依据，结合公司经营业绩和个人年度绩效考核等指标最终核定。绩效薪酬实行按月预发、按年结算的方式，最终发放金额根据年度考核结果确定。以绩效薪酬总额为基准按一定比例按月预发，年度考核完成后，扣除已预发部分进行差额结算，多退少补；若结算金额低于已预发金额，可从未发放绩效薪酬中等额抵扣。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等。

公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。董事

和高级管理人员薪酬实际发放金额以年度确定的薪酬方案为基础。董事会薪酬与考核委员会在年度结束后，依据经审计的财务数据开展董事和高级管理人员的年度绩效考核。

第六条 在公司身兼数职者（包括担任公司、子公司职务），按较高职务所对应的薪酬标准领薪，不累加计算。

第七条 公司依据相关法律法规及自身发展需求，可对非独立董事和高级管理人员等核心员工实施中长期股权激励并进行相应的绩效考核。公司拟定股权激励计划草案后提交董事会、股东会审议。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、各类社会保险费由个人承担部分、其它国家或公司规定的款项等个人应承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第九条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

第三章 薪酬管理机构与决策程序

第十条 公司董事、高级管理人员由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核，考核结果作为薪酬计发的核心依据。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定和审查公司董事和高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据及具体结构；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，须报董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

第十三条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责贯彻董事会薪酬与考核委员会确定公司董事和高级管理人员薪酬方案实施以及薪酬日常发放管理、考核等相关工作。

第四章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。

第十六条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）公司经营管理规模和盈利状况；

（二）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低，作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司发展战略或组织架构调整；

（四）个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议通过后施行。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十八条 公司独立董事的津贴按季度发放。

第十九条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度及考核周期执行。

第二十条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或采取证券市场禁入措施，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应当及时对董事和高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 公司董事和高级管理人员违反义务给公司造成损失,或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的,公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入,并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十三条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则,不得损害公司合法权益,不得进行利益输送。

第六章 附则

第二十四条 本制度所称“不低于”含本数。

第二十五条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行;本制度如有与法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定相抵触的,以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定为准。

第二十六条 本制度自股东会审议通过之日起施行,修改时亦同。

第二十七条 本制度由董事会负责解释。

深圳朗特智能控制股份有限公司

2026年4月